

Секция «Юриспруденция»

Конституционные аспекты нарушения права на труд в России и за рубежом.

Сиразова Ляйсан Мансуровна

Студент

*филиал ФГАУ ВПО "Казанский (Приволжский) федеральный университет в городе
Набережные Челны, , Набережные Челны, Россия
E-mail: slem91@bk.ru*

Конституция Российской Федерации в статье 19 гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств[n1]. В России запрещаются любые формы ограничения прав граждан по каким-либо признакам. Однако в жизни почти каждый сталкивается с проблемой дискриминации при приеме на работу. В настоящее время все громче раздаются голоса против всякого рода дискриминации при отборе кадров, а особенно против дискриминации по возрасту. Сегодня десятки тысяч женщин и мужчин в возрасте от 40 до 55 лет, оказавшиеся по разным причинам без работы, не могут найти себе нового места только потому, что их «подводит» возраст.

В результате опросов, проведенных Центром маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома «СуперДжоб», с целью выяснить отношение россиян к этой актуальной проблеме, выяснилось, что подавляющее количество россиян (63,11%) считают, что возраст является главным фактором при трудоустройстве. И только 18% россиян никогда не сталкивались с какой бы то ни было дискриминацией при приеме на работу[n2].

Особенность национального эйджизма, а именно так называется возрастная дискриминация при приеме на работу, заключается в том, что его нельзя выявить. Он является скрытым. Дело в том, что, увольняя пожилого специалиста или отказывая ему в трудоустройстве, работодатель, как правило, указывает иную причину, нежели возраст. Вполне возможно потребовать письменное подтверждение отказа, мотивированного именно возрастом. Но, разумеется, никто из работодателей таких документов не подписывает, поэтому в России вообще нет достоверной статистики о количестве случаев возрастной дискриминации. О ней можно судить лишь по объявлениям на работу, в которых, как правило, указывают предельный возраст кандидатов – 30-40 лет. В Европе и США за подобные объявления можно получить тюремный срок, но в России подобные нарушения закона считаются незначительными[n6]. Кстати, на Западе возрастная категория от 30 до 40 лет не та, которая нуждается в защите. Там есть наиболее уязвимые возрасты (например, до 25 и после 50 лет).

Остановимся подробнее на зарубежной практике.

Европа стремительно стареет и ищет спасение в трудовой иммиграции из стран за пределами Европейского союза (далее – ЕС). При этом миллионы пожилых опытных специалистов остаются невостребованными из-за предубеждений работодателей. Социологические опросы показывают, что до 80% нанимателей не хотят брать на работу людей старше 55 лет.

В США борются с этим явлением уже много лет и очень хорошо его изучили, но даже здесь существуют проблемы при устройстве на работу. Есть множество случаев дискриминации по возрастному признаку в судебной практике окружных судов, судов первой инстанции и Верховного Суда в США. Существование возрастной дискриминации при приеме на работу было также оправдано по результатам обследования, которое показывает, что у молодых аспирантов на 40 % больше шансов попасть на работу, чем у их старших коллег[n4].

В Российской Федерации на сегодняшний день ситуация складывается следующим образом.

Согласно статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от возраста[n2]. Таким образом, и в нашей стране дискриминация по возрасту запрещена, но объявления, предлагающие трудоустройство до сих пор пестрят возрастными ограничениями. В частности, в докладе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2008 год говорится: «Дискриминационные положения содержатся едва ли не в каждом втором объявлении о наличии вакансий (достаточно лишь просмотреть специализированные издания СМИ и информационные серверы интернета). Стало, например, обычным делом предъявлять к соискателю работы требования относительно возраста, пола, семейного положения, регистрации по месту жительства и др.[n3]».

Таким образом, данная проблема носит острый характер и до сих пор не получила адекватного решения. Осложняет защиту от дискриминации и то, что в России пока нет специальных органов, занимающихся проблемами предотвращения дискриминации, ни на федеральном уровне, ни на уровне субъектов Федерации, ни в муниципалитетах. Государство остается пассивным в решении данной проблемы, что дает повод усомниться в эффективности его социальной политики.

Сейчас российское государство взяло курс на интеграцию в европейское сообщество, на вступление во Всемирную торговую организацию. Расширение международного сотрудничества требует принятия дополнительных усилий по развитию государственной политики и национальной законодательно-правовой базы в соответствии с международными правовыми подходами и стандартами в сфере равноправия.

Необходимо добавить, что устранение дискриминации в сфере труда – это стратегически важный шаг в направлении борьбы за искоренение дискриминации во всех других сферах, который поможет создать более демократические рынки труда, сделать таковым все общество в целом, а также снизить опасность конфликтов между работниками и работодателями, повысить производительность труда и ускорить рост экономики.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 1993. – 25 дек.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

3. Доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2008 год: закон сильнее власти // Российская газета. – 2008. – 14 марта.
4. Дискриминация по возрасту в США: <http://www.babyboomercaretaker.com/Russian/elderly-law/age-discrimination/Age-Discrimination-In-The-United-States.html>.
5. Трудоустройство без возрастной дискриминации. . . : <http://www.superjob.ru/research/article/bez-vozrastnoj-diskriminacii/>.
6. Черкасова Е. Особенности национального эйджизма: <http://birzha-truda.spb.ru/art.php3?n=>

Слова благодарности

Автор выражает благодарность научному руководителю кандидату юридических наук доценту Агееву Вячеславу Николаевичу за помощь в подготовке тезисов.